



EVALUERING AF STYRK TALENTET!

Evaluering af udbytte og effekt efter første år af mentor-ordningen Styrk Talentet!

Forår 2015

1.1/ Konklusion

Denne evaluering samler op på udbytte og effekt af mentor-ordningen Styrk Talentet! efter det første år.

Overordnet set er evalueringen yderst positiv. De konklusioner, vi bl.a. kan se, er:

- 100% af dem, der har besvaret evalueringen, vil anbefale ordningen til kolleger
- Efter et år bedømmer alle mentees udbyttet af at deltage i ordningen som positivt eller særdeles positivt. Mentorerne svarer det samme, dog med undtagelse af to, der svarer hverken/eller.
- Det giver størst udbytte, når parrene matches på tværs af institutter og/eller på tværs af fakulteter.
- Der er tilfredshed med måden, tilmeldingen foregår på.
- 2/3 af deltagerne bedømmer matchningen som positiv eller særdels positiv. Ingen bedømmer matchningen negativt.

1.2/ Fakta

Første hold på mentorordningen Styrk Talentet! blev matchet i november-december 2013 og startede op med kick-off-møde d. 6/1 2014.

Holdet bestod af 10 par. Heraf kom de 9 til at fungere. Det sidste par havde et enkelt møde. Menteeen blev for travl og nåede først efter flere henvendelser at tage kontakt til sin mentor. Efter mødet aftalte de ikke at fortsætte, da travlheden for mentee gjorde det umuligt. Mentor deltager dog på hold 2 med en ny mentee.

Af de 9 par, der kom til at fungere, var der:

	Kvinder	Mænd
Mentorer	2	5 (2 af disse havde hver 2 mentees)
Mentees	7	2

	Dansk som førstesprog	Andet førstesprog end dansk
Mentorer	6	1
Mentees	5	4

14 af de 16 deltagere har svaret, og det er disse svar de følgende tal baserer sig på.

Fordelingen på institutter på det første hold så således ud:

Mentorer		
ST	3	Institut for Bioscience Institut for Miljøvidenskab Institut for Fysik og Astronomi
HE	2	Institut for Klinisk Medicin Institut for Odontologi
BSS	2	Institut for Erhvervskommunikation Interdisciplinært Center for Organisationsarkitektur, AU Herning
ARTS	-	

Mentees		
ST	4	Institut for Husdyrvidenskab Institut for Bioscience
HE	2	Institut for Odontologi
BSS	3	Institut for Psykologi Institut for Erhvervskommunikation
ARTS	-	

1.3/ Matchning og tilmelding

Matchningen i forhold til institutter har set ud som følger:

	Mentor	Mentee
Par 1	Institut for Klinisk Medicin, HE	Institut for Odontologi, HE
Par 2	Institut for Odontologi, HE	Institut for Odontologi, HE
Par 3	Institut for Bioscience, ST	Institut for Husdyrvidenskab, ST
Par 4	Institut for Bioscience, ST	Institut for Bioscience, ST
Par 5	Institut for Miljøvidenskab, ST	Institut for Bioscience, ST
Par 6	Institut for Fysik og Astronomi, ST	Institut for Bioscience, ST
Par 7	Institut for Fysik og Astronomi, ST	Institut for Psykologi, BSS
Par 8	Interdisciplinært Center for Organisationsarkitektur, BSS	Institut for Erhvervskommunikation, BSS
Par 9	Institut for Erhvervskommunikation, BSS	Institut for Erhvervskommunikation, BSS

Når mentor og mentee kom fra samme institut, er de altid matchet på tværs af sektion eller gruppe.

I forhold til tilfredsheden med resultatet af matchningen lyder svarene i den endelige evaluering således:

- 5 deltagere var særdeles positive
- 5 deltagere var positive
- 2 deltagere svarede hverken/eller
- 2 deltagere har ikke svaret

Over 2/3 var med andre ord positive eller særdeles positive i forhold matchningen, som er gennemført på baggrund af ønsker, den enkelte deltager angiver ved tilmeldingen.

1.4/ Udbytte

I forhold til udbytte af ordningen kan følgende fremhæves fra evalueringen:

- 100% af de deltagere, der har svaret på evalueringen, vil anbefale mentorordningen Styrk Talentet! til kolleger.
- Efter et år bedømmer alle mentees udbyttet af at deltage i ordningen som positivt eller særdeles positivt. Mentorerne svarer det samme, dog med undtagelse af to, der svarer hverken/eller.

De deltagende mentees fremhæver følgende eksempler på udbytte:

- Feedback på mine tanker uanset emne
- At møderne var et forum for refleksion og feedback
- Klarhed
- Gode råd
- Anerkendelse fra min mentor
- Bedre karriereperspektiver
- Indsigt i at nogle af de ting, jeg har diskuteret, var et problem/emne, som var mere universelt
- Min mentor er dygtig – og meget hjælpsom
- At lytte til en andens erfaringer
- At fortælle en ”tredje” person (mentor) om nogle frustrerende spørgsmål
- Vigtigheden af ordentlig introspektion (selvransagelse/selvkritik)

De deltagende mentorere fremhæver følgende eksempler på udbytte:

- Viden om kulturforskelle på tværs af institutter
- Kendskab til andre områder og karriereudvikling på disse
- At få testet rollen som mentor
- At høre om andres tanker har også fået mig til at tænke på at ændre visse ting på vores institut

Når de spørges til, hvad der har muliggjort udbyttet, de har angivet, lyder svarene:

- Dialog
- Diskussioner
- Jeg var ærlig over for mig selv og lyttede til mentors råd og tanker
- At det var muligt at drøfte tingene med person, der ikke er involveret i det daglige arbejde
- Den gode overensstemmelse som vi fandt mellem os henover forløbet
- Bare at have møderne i min kalender igangsatte en proces for overvejelser
- Det direkte at spørge min mentor om at beskrive hans erfaringer og turde fortælle om irriterende forhold
- At få et friskt, udefrakommende blik på ens egen gruppe
- Et godt match!

Halvdelen af dem, der har deltaget i evalueringen oplever, at ordningen er karrierefremmende, mens 2 deltagere svarer, at forløbet har åbnet døre til nye netværk eller relationer.

1.5/ Varighed og antal møder

100% svarer, at den 1-årige ramme er tilpas. 2 par planlægger at fortsætte ud over rammen. De fleste har holdt møder à 1 times varighed, nogle op til 2 timer. Nogle har haft 3 møder i løbet af året, de har været mentor/mentee for hinanden – andre op til 8 møder. Gennemsnittet er 5 møder pr. år.

1.6/ Temaer

De temaer, der særligt har været arbejdet med på møderne, har været:

- Karrieremuligheder
- Strategi for publikationer
- Arbejdstid / arbejdsbyrde /prioriteter / work-life balance
- Undervisning
- Det at være videnskabelig medarbejder
- Kongresser
- Netværk
- Forskningsprofil
- CV: Skrivning og udvikling
- Projektansøgninger
- Jobvanskeligheder
- Ansættelsesproces
- Strategi ift. forhandling med institut
- At sige ja og nej til muligheder
- Organisatoriske ændringer
- Forfremmelse /rådgivning ift. at blive en lektor

1.7/ Om kick off mødet

Ift. kick-off-mødet har 11 svaret. Heraf bedømmer 10 deltagere mødet som positivt eller særdeles positivt. 1 bedømmer det negativt. I kommentarfeltet lyder det f.eks.:

- Gode talere
- Meget flot at en masse mennesker dukkede op!
- At møde andre mentorer og mentees på en afslappet måde
- At møde nye mennesker, jeg ellers aldrig har mødt
- Nye horisonter
- Optimisme

1.8/ Om workshoppen "Empower your meetings"

Ift. workshoppen "Empower your meetings", hvor der arbejdes med spørgsmålstyper og effektfulde møder, har 7 deltagere svaret. Heraf bedømmer de 6 deltagere mødet som positivt eller særdeles positivt. 1 bedømmer det hverken/eller.

Som projektgruppe vil vi tilføje, at det henover de 3 første hold har været vanskeligt at få tilslutning til workshopmøderne. Vi får gode tilbagemeldinger fra stort set alle, der deltager, men det er svært at prioritere tiden for både mentorer og mentees.

Derfor har vi besluttet for hold 4, der starter i maj 2015, at vi vil forsøge en ny form, hvor vi lægger noget af indholdet fra workshoppen ind i kick off mødet og erstatter workshopformen med personlig opfølgning via telefon og mail samt udsendelse af refleksionsmateriale, oplagte kapitler i den lille røde mentorhåndbog etc.

1.9/ Gode råd

Vi har i evalueringen også spurgt åbent til gode råd. Det gode råd, der går mest igen, er, at matches på tværs af institutter er klart at foretrække. Det ikke at kende hinanden på forhånd giver bedre udbytte. Matchning, der ikke giver for meget transport, er ligeledes at foretrække.

Denne evaluering er gennemført af projektgruppen bag Styrk Talentet!, bestående af Lizzi Edlich, Charlotte H. Kirk og Eva Damsgaard Nielsen.